

WISO

Nr. 1/26
Mai 2026
49. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt: Stellschrauben am Arbeitsmarkt

Manuel Kaufmann, Rudolf Moser, Dennis Tamesberger: Industrie in der Rezession • **Mario Becksteiner:** KI und Arbeitsmarktqualifikation • **Hubert Eichmann, Wolfgang Mayer:** Grüne Berufswanderkarten für Beschäftigte in der Fahrzeug-Branche • **Thomas Pilgerstorfer:** Diskriminierung Älterer am österreichischen Arbeitsmarkt • **Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei, Tina Weber:** Arbeitsqualität Älterer in der EU • **Carina Altreiter, Vera Glassner:** Grenzen der Verfügbarkeit • **Torben Krings:** Zuwanderung im Spannungsfeld • **Thomas Lankmayer, Sandra Rigler:** Bedürfnisse Langzeitbeschäftigungsloser in OÖ • **Rainer Eppel, Helmut Mahringer:** Temporäre Layoffs in Österreich

WISO Praxisforum

Katharina Mitterlehner: Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen? • **Robert Walasinski:** Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung • **Timna Reisenberger:** Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt • **Laura Wiednig:** Gleichstellung von Frauen

WISO

Praxisforum

Katharina Mitterlehner

Mag.^a Katharina Mitterlehner ist Juristin und arbeitet als Referentin in der Arbeiterkammer Oberösterreich im Team Sozialrecht. Sie berät im Bereich Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung, Unfallversicherung und Krankenversicherung und ist spezialisiert auf Pflegegeldangelegenheiten.

Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen? 194

Robert Walasinski

Robert Walasinski leitet seit 2021 das RidersCollective, ein Projekt, das sich dem Thema Plattformarbeit widmet. Er selbst hat nach dem Studium als Fahrradbote/Essenzusteller gearbeitet und war Mitgründer des ersten Betriebsrates bei Foodora. Der Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen und das Informieren der Arbeitnehmer:innen stehen bei RidersCollective im Vordergrund.

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung 199

Timna Reisenberger

Timna Reisenberger, BA BSc ist Referentin im Team Transformation der Arbeitswelt der Arbeiterkammer Oberösterreich. Ihre Aufgabenbereiche umfassen die Projektleitung der Ausbildungsinitiative sowie die Koordination des Wissenschaftspreises der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Ausbildungsinitiative als Erfolgsmodell: Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt 206

Laura Wiednig

Laura Wiednig ist Leiterin der Stabsstelle Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Arbeiterkammer Oberösterreich. Zu ihren Schwerpunkten zählen die soziale Absicherung von Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Gleichbehandlung und die Gesundheit von Frauen.

Gleichstellung von Frauen – eine Frage der Gerechtigkeit 212

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung

Robert Walasinski

Appetit auf Prekariat? Gibt es frisch geliefert!

„Nicht bleiben! Bleibe nicht als Essenzusteller, wenn du kannst, mach etwas anderes!“ – eine ernüchternde Aussage eines Kollegen, der seit sechs Jahren für einen bekannten Anbieter als freier Dienstnehmer arbeitet. Aber wieso bleibt er dann? Wer sind die Menschen, die tagein, tagaus, bei jedem Wetter sich aufs Fahrrad (in Wien mehr E-Moped) schwingen und Essen ausliefern? Welche Bedingungen finden sie vor, wie könnte es anders laufen – und wieso bleibt man?

Essenzustellung – manchmal ist das Thema in aller Munde, meist aber werden die Arbeitsbedingungen ignoriert und man stört sich maximal am Fahrverhalten der Beschäftigten. Statt kontinuierlicher Verbesserungen gab es zuletzt massive Einschnitte, leider nicht unerwartet. Zumindest nicht, wenn man sich mit dem Thema Essenzustellung – oder allgemeiner gesprochen – Plattformarbeit beschäftigt. Als kurze Begriffserklärung: Plattformarbeit umfasst Arbeit, die von einer digitalen Arbeitsplattform (ob Webseite oder App) organisiert, gesteuert und kontrolliert wird. Man kennt Anbieter in der Personenbeförderung bereits länger (frühe 2010er-Jahre), erst danach kamen die Essenzusteller:innen (2015) auf den Markt. Plattformen (Webseiten), über die man Essen bestellen konnte, das vom Restaurant selbst nach Hause geliefert wurde, gab es bereits davor. Erst die eigenen Flotten – und damit die bunten Rucksäcke und Uniformen – sowie insbesondere die Covid-Lockdowns haben die Branche der Essenzustellung richtig groß werden lassen. Es ist diesen Plattformen tatsächlich gelungen, ein Bedürfnis zu kreieren, worüber sich vor einigen Jahren in dem Ausmaß noch niemand Gedanken gemacht hätte. Du willst deine Pizza kalt und verspätet aus deinem Lieblingsrestaurant zugestellt bekommen, weil rausgehen einfach gerade nicht so angenehm ist? Deinen Kaffee vom nächsten Bäcker halb ausgeschüttet vor die Haustür bekommen? Die Katzenstreu endlich nicht mehr selbst die vier Stockwerke hochtragen? Wie du willst! Hier ist deine Armada an prekär Beschäftigten, die nur

Plattformarbeit umfasst Arbeit, die von einer digitalen Arbeitsplattform organisiert, gesteuert und kontrolliert wird

darauf wartet, bei Wind und Wetter durch den Verkehr zu hetzen, um sich die Miete und das Leben leisten zu können!

Die Maximierung der Flexibilität

Dynamisch, flexibel, ein praktischer Nebenjob für Studierende oder Personen, die gerne Sport machen und dabei Geld verdienen wollen, war die (Selbst-)Darstellung der Plattformen. Nach außen wirkte das auch tatsächlich wie ein lässiger Nebenverdienst: Ein bisschen radeln und dabei auch noch Geld bekommen, kann ja nicht so schlimm sein, und wenn man nicht will oder unzufrieden ist – man kann sich ja was anderes suchen! Niemand ist gezwungen, diesen Job zu machen. Fahrradbot:innen, das war schon immer prekär, und überhaupt sind das alles Haudegen, die wollen nichts anderes machen. Leider kommen heute noch rassistische Vorurteile dazu, dass man doch froh sein kann, dass die Leute eine Beschäftigung haben. Besser ausgebeutet und auswechselbar als durchgefüttert, lautet leider oft ein Argument, das sich ganz im Sinne der Plattformen gegen die Beschäftigten richtet.

*Lässiger Neben-
verdienst oder
Prekariat?*

Wer kann, zieht weiter – wer nicht, steckt fest

Wer aber sind aber die Beschäftigten? Studierende im Nebenjob, Sportler:innen, die ihre Freizeit effizient nutzen? Mitnichten, diese Zeiten sind vorbei, wenn es sie denn je gegeben hat. Und sie waren ohnehin nicht viel mehr als geschicktes Marketing der Plattformen, um von den miserablen Arbeitsbedingungen abzulenken. Pauschal lässt sich nicht sagen, wer diese Menschen sind, die tagein, tagaus im Straßenverkehr mit Essen im Rucksack unterwegs sind. Es handelt sich um eine sehr diverse Gruppe an Beschäftigten, vom Österreicher, der gerade etwas Zeit überbrückt, vereinzelt doch noch begeisterten Radfahrenden bis zu der mittlerweile überwiegend migrantischen Gruppe, die vollkommen lohnabhängig von diesem Beruf ist. Manch eine:r ist auch ganz zufrieden damit, sich nicht von einem Vorgesetzten anschreien lassen zu müssen oder den ganzen Tag in einer staubigen Halle stehen zu müssen und am Ende des Tages auf ein ähnlich (niedriges) Gehalt zu kommen. Häufig handelt es sich mittlerweile um Menschen mit wenig oder keinen Deutschkenntnissen und vor allem wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Plattformen leben von der Verzweiflung der Menschen, um hier den langjährigen Kollegen vom Beginn dieses Textes zu zitieren.

*Die Plattformen
leben von der
Verzweiflung der
Menschen*

Sie brauchen die Verzweifelten, die keine oder kaum Unterstützung vom Sozialsystem erhalten, die ihre bisherigen Anstellungen verloren haben und unter massivem ökonomischen Druck stehen, ihre Familien ernähren oder das überbelegte WG-Zimmer in der Substandardwohnung bezahlen zu müssen. Vom Nebenjob, der ruhig etwas prekär sein kann (wieso eigentlich?), sind wir mittlerweile weit weg. Wir sprechen von ca. 6000 Beschäftigten in Österreich, zusätzlich kommen noch Fahrer:innen in Subunternehmerketten, weit mehr als die Hälfte arbeitet Vollzeit oder darüber hinaus.

Die Ermöglichung des Prekariats

Weswegen wir aber von prekärer Beschäftigung mit schlechten Arbeitsbedingungen sprechen, wo es doch Arbeitsrecht, Gewerkschaften und Betriebsräte gibt, ist recht einfach erklärt: Weil es möglich ist. Es ist möglich, dieselbe Arbeit mit verschiedenen Verträgen anzubieten, in diesem Fall mit Anstellungsverhältnissen, freien Dienstverträgen oder gleich „selbstständig“ mit Gewerbeschein, falls die Arbeitserlaubnis noch nicht vorliegt. Es ist möglich, als internationaler Milliardenkonzern zu bestimmen, wie der ausgegebene Vertrag zu lauten hat, und es müssen sich Gewerkschaft oder Arbeiterkammer mit den Gerichten darum kümmern, das Gegenteil zu beweisen – falls sich überhaupt ein:e Arbeitnehmer:in dazu durchringen kann, jahrelange Prozesse vor dem Arbeits- und Sozialgericht durchzuführen, um ein Anstellungsverhältnis einzuklagen und fehlendes Urlaubs- und Weihnachtsgeld, nicht bezahlten Krankenstand oder Urlaub ausbezahlt zu bekommen. Im selben Zuge muss man bereits eine neue Arbeitsstelle haben, und selbst wenn man sein Recht durchgesetzt hat, für Tausende weitere Kolleg:innen wird sich dadurch nichts ändern. Auch der Kollektivvertrag für Fahrradbot:innen, den es von 2020 bis 2024 gab, konnte nicht den gewünschten Effekt von gleichen Voraussetzungen für Unternehmen als auch Sicherheit eines Mindeststandards für Beschäftigte erreichen. Die Absurdität, zwei Arbeitsverträge parallel für denselben Job (im selben Unternehmen) anzubieten und dabei ob des Machtgefälles von Wahlfreiheit zu sprechen, hat leider von Beginn an die Bemühungen, über einen Kollektivvertrag die Arbeitsbedingungen zu verbessern, torpediert. Als Unternehmen konnte und kann man es sich offenbar aussuchen, ob den Mitarbeiter:innen Mindeststandards im Einkommen, demokratische Mitbestimmung über Betriebsräte und Gewerkschaften, bezahlter Krankenstand bei Krankheit oder

*Von 2020 bis
2024 gab es einen
Kollektivvertrag für
Fahrradbot:innen*

Unfall (wir sprechen von Bot:innen, die acht Stunden oder mehr im Straßenverkehr unterwegs sind) ermöglicht werden oder vorenthalten werden. Somit hat jeder Betrieb, der diese in der Arbeitswelt eigentlich als Mindeststandards gesehene Rechte ermöglicht (durch ein simples Anstellungsverhältnis), sehr schnell einen veritablen Wettbewerbsnachteil.

Flexibel in die Machtlosigkeit

Mittlerweile haben wir nur noch ein-, zweihundert Essenzusteller:innen und Fahrradbot:innen, die einen Anstellungsvertrag haben. Die letzte Plattform, die ausschließlich angestellte Bot:innen hatte, hat letztes Jahr verkündet, das Geschäft einzustellen, hat alle Mitarbeiter:innen gekündigt und im selben Atemzug wieder aufgesperrt, aber nur noch freie Dienstverträge angeboten. Bezahlt wird wie bei der Konkurrenz nur noch per Bestellung, Wartezeiten werden nicht vergütet und die Betriebsratskörperschaft wurde zerschlagen. Denn ja, selbst diese diverse Gruppe an Beschäftigten hat es in zwei Unternehmen geschafft, sich zu organisieren und Betriebsräte einzurichten. Das geht nur mit Anstellungsverhältnissen; der dritte große Anbieter in Österreich hat sogleich vermieden, auch nur ein einziges Anstellungsverhältnis auszugeben. Somit haben wir die absurde Situation, Betriebsräte zu haben, die aber für 95 Prozent der Belegschaft rechtlich nicht zuständig sind. Ihnen werden keinerlei Informationen über die Belegschaft mitgeteilt, sobald das Thema angesprochen wird, werden sie abgeschmettert mit dem Hinweis der Nicht-Zuständigkeit. Die Betriebsräte setzen sich trotzdem für ihre Kolleg:innen ein, wobei das meist einen Gang zur Arbeiterkammer bedeutet. Über Einstellungen oder Kündigungen, selbst über die reine Anzahl der Beschäftigten wird geschwiegen. Die Unternehmen haben es geschafft, sich eine Armada an Beschäftigten zu holen, ohne einen Funken Verantwortung für sie übernehmen zu müssen. Es stürzt? Wir liefern! Es gibt keine Bestellungen? Wir zahlen nicht! Es gibt keine Schichten? Nicht unser Problem! Krank oder Unfall? Sehr schade, aber geht uns nichts an – ihr seid ja nicht Teil des Betriebs. Wir haben viel zu viele Fahrer:innen für zu wenige Bestellungen oder Schichten? So etwas kann schon mal passieren, zum Glück kostet es den Konzern nichts, wenn die Beschäftigten arbeitsbereit in der Kälte stehen. Es ist an Absurdität kaum zu überbieten, in einem eng getakteten, lückenlos überwachten und von Pünktlichkeit bei Abholung und Zustellung lebenden (Kundenzufriedenheit!) Betrieb

*Bezahlt wird nur
per Bestellung,
Wartezeiten
werden nicht
vergütet*

davon zu sprechen, als Beschäftigte:r nicht weisungsgebunden und absolut flexibel zu sein. Das funktioniert nur durch die schiere Menge an Menschen, die bereit sind, jeden Job anzunehmen – und beständig nachrücken. Es gibt keinen Bezug der Unternehmen zu jenen, die die eigentliche Dienstleistung erfüllen. Durch beständigen Wechsel der Beschäftigten fallen die sukzessiven Verschlechterungen auch weniger auf, Netzwerke lösen sich auf, Organisation wird von vornherein verhindert. Das System baut darauf auf, dass die Kolleg:innen in Konkurrenz zueinander gestellt werden – wenn jemand fünf Bestellungen in der Stunde geschafft hat, wird jemand anderer vielleicht nur zwei erhalten haben. Man ist vollkommen abhängig vom Management und vom Wetter, ob heute mehr Fahrer:innen auf die Straße geschickt wurden oder weniger, ob die letzte Marketingkampagne mit Gratiszustellung oder Ähnlichem zu einem Zuwachs an Bestellungen geführt hat, ob es regnet und stürmt und die Kund:innen doch lieber zu Hause bleiben. Als Essenzusteller:in hat man nichts davon in der Hand, vor allem nicht, wenn man gerade neu ist.

Das System baut darauf auf, dass die Kolleg:innen in Konkurrenz zueinander gestellt werden

Play the game

Die Arbeitsaufträge werden automatisiert aufs (eigene) Handy geschickt, Distanzen werden kontinuierlich länger, bei den meisten Anbietern ist auch die Bezahlung „dynamisch“, d. h. an Distanz, eventuelle Boni, vielleicht das Wetter oder als Streikbrechmaßnahme (wie 2022) angepasst. Wie der dahinter liegende Algorithmus funktioniert, bleibt ein Geheimnis – und kann sich jederzeit ändern. Nur wer lange dabei ist, kann Muster erkennen und diese eventuell zu seinem oder ihrem eigenen Vorteil nutzen. Wie der bereits zitierte Kollege, womit wir auch bei der Antwort wären, weswegen er noch dabei ist. Die wenigen, die Kündigungswellen, die nach reiner Willkür oder Zufall regelmäßig im Frühjahr losgetreten werden, überstehen, sich vom komplett entmenschlichten System weitestgehend unfallfrei nicht unterkriegen haben lassen, können das System auch für sich selbst nutzen und sich einen relativ guten Stundensatz erarbeiten. Aber das bedeutet im Umkehrschluss, sonntags zu arbeiten, an Feiertagen, (spät)abends, wenn es so richtig unangenehm ist, rauszugehen. Viele bleiben aus Mangel an Alternativen, sie wissen schlicht nicht, wo sie eine andere Arbeitsstelle finden können. Damit hat sich die viel gerühmte Flexibilität eigentlich auch schon wieder von selbst erledigt. Flexibel ist maximal das Einkommen, und das Narrativ, eine Anstellung könne keine Flexibilität beinhalten, wurde

Jedes Frühjahr kommt es zu Kündigungswellen

schon widerlegt. Es geht einzig darum, keine Verantwortung für die eigenen Mitarbeiter:innen zu übernehmen, keine Mitbestimmung zuzulassen und die Belegschaft ohne Rechte mundtot zu machen. Wer aufbegehrt, wird gekündigt oder auch mal für zwei Wochen gesperrt – wenn man lohnabhängig ist, eine Katastrophe. Es werden auch angeblich nicht zugestellte Waren Wochen später vom Gehalt abgezogen, Sperren verhängt oder gleich als Kündigungsgrund genannt. Beschwerden ist leider zwecklos, selbst wenn man beispielsweise noch eine Kündigungsfrist hat, wird diese mit einer einfachen Blockade des Accounts ad absurdum geführt. Somit sind Essenslieferplattformen oft eine Drehtür für die Beschäftigten, die nicht selten mit ihren privat angeschafften Gefährten in Vorleistung gegangen sind, ohne zu wissen, ob sie die nächste Kündigungswelle überstehen werden. Auch die von manchen Managern der Zustelldienste stolz vorgebrachte Freiheit, es den Beschäftigten durch den freien Dienstvertrag zu ermöglichen, bei der Konkurrenz zu arbeiten, ist nichts weiter als ein Ausdruck des Prekariats – es braucht mehrere Arbeitgeber, um als Arbeitnehmer:in Durststrecken bei den Bestellungen, Schichtknappheit oder Überbelegung einigermaßen auszugleichen. Working Poor in Reindefinition.

Alles duster, alles schlecht?

Es ist aber nicht so, als gäbe es keinen Widerstand. Die erwähnten Betriebsräte sind seit 2017 aktiv und kämpfen mit Hilfe der Gewerkschaft für bessere Arbeitsverhältnisse. War es der Kollektivvertrag, der als große Errungenschaft gefeiert wurde, mit dem zunächst deutliche Verbesserungen geschaffen wurden, so konnte doch nicht verhindert werden, dass Unternehmen sich ihrer Freiheit bedienen und schlicht die für sie billigeren freien Dienstverträge ausgaben. Damit wurde das sozialpartnerschaftliche System ad absurdum geführt. Die Möglichkeit, dieselbe Arbeit mit unterschiedlichen Rechten und damit auch Kosten anzubieten, sowie eiskaltes Kalkulieren im Wettbewerb nach unten hat letztes Jahr an die tausend sichere (angestellte) Arbeitsplätze gekostet. Erst wenn es möglich ist, sein Einkommen zu kalkulieren und seine Arbeitszeiten zu planen, kann man versuchen, beruflich weiterzukommen und nicht von Tag zu Tag versuchen zu müssen, das meiste rauszuholen. Es haben sich auch schon die freien Dienstnehmer:innen zu Protesten zusammengeschlossen, ein Dialog wurde aber nur mit ausgewählten Personen geführt und bereits lange geplante Maßnahmen wurden als Änderung bzw. Kompromiss

*Betriebsräte
kämpfen mit
Hilfe der Gewerkschaft
für bessere
Arbeitsverhältnisse*

präsentiert – ohne auf die Forderungen der Belegschaft ernsthaft einzugehen. Dieses Machtungleichgewicht und die offensichtliche Umgehung von arbeitsrechtlichen Standards sind auch auf europäischer Ebene vor längerem aufgeschlagen. Milliarden schwere, weltweit agierende Konzerne weigern sich, ihrer Belegschaft ein Mindestmaß an Sicherheit und Rechten zu geben. Einfach eine App dazwischen-schalten, schon hat man als Arbeitgeber keine Verantwortung mehr, so zumindest das Kalkül. Mittlerweile konnte sich die EU zu einer eigenen Richtlinie durchringen, die Plattformarbeit regulieren soll und den Beschäftigten dieselben Rechte geben soll (und zusätzliche bezüglich algorithmischer Managements) wie jeder:jedem anderen Beschäftigten außerhalb der Plattformökonomie. Essenzstellung wird in der Richtlinie übrigens nicht explizit genannt, sondern allgemein über die Organisation von Arbeit über Plattformen, da diese Form der Arbeitsorganisation in allen möglichen Branchen angewendet werden kann und wird. Diese Richtlinie befindet sich in den Nationalstaaten gerade in der Phase der Umsetzung – wie ambitioniert dies allerdings geschieht, hängt aber davon ab, ob man dem Narrativ der freien, selbstständigen und flexiblen Einzelperson folgt oder doch das sieht, was es ist: ein Arbeitsplatz, der mit allen Rechten und Schutzmechanismen ausgestattet ist, wie jeder andere auch. Egal, wie viele Millionen in Marketing und Lobbyarbeit geflossen sind.

Eine EU-Richtlinie, die Plattformarbeit regulieren soll, befindet sich in den Nationalstaaten in der Phase der Umsetzung